



Sygn. akt I PK 192/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa B. A.

przeciwko Szkole Policealnej nr (...) w B. następcy prawnego Szkoły Policealnej nr (...) w B. i Województwu (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zapłatę tytułem odprawy nauczycielskiej i odszkodowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 19 grudnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w B.

z dnia 26 kwietnia 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w B., przekazując temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 18 lipca 2016 r. ustalił, że stosunek pracy między powódką B. A. a pozwaną Szkołą Policealną Nr (...) w B., został

nawiązany w dniu 1 września 2014 r. i trwał do dnia 31 sierpnia 2015 r. na podstawie mianowania (pkt I). W dalszej części orzeczenia Sąd pierwszej instancji orzekł o: odszkodowaniu na rzecz pracownika w kwocie 13.121,79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty (pkt II), odprawie w wysokości 18.654 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 r. do dnia zapłaty (pkt III) oraz kosztach procesu. Jednocześnie Sąd Rejonowy oddalił powództwo wobec pozwanych Szkoły Policealnej Nr (...) w B. i Województwa (...) (pkt IV) oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego tych pozwanych (pkt VI).

Rozstrzygnięcie oparto na następujących ustaleniach. Powódka w dniu 1 września 2014 r. nawiązała stosunek pracy (umowa na czas określony) ze Szkołą Policealną nr (...) w B., w pełnym wymiarze czasu pracy, który miał trwać do dnia 31 sierpnia 2015 r.

W dniu 27 lutego 2015 r. Sejmik Województwa (...), uchwałą nr (...)/2015, postanowił o likwidacji z dniem 31 sierpnia 2015 r. Szkoły Policealnej nr (...) w B.. Uchwała ta została zakwestionowana przez Wojewodę (...) jako nieważna i zaskarżona do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który ostatecznie wyrokiem z dnia 24 listopada 2015 r. stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że na mocy art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967, dalej jako KN), stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się, jeśli spełnione są określone w tym przepisie przesłanki. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana Szkoła Policealna Nr (...) w B. nie wykazała - wynikającej z organizacji nauczania - potrzeby zatrudnienia powódki na czas określony. Natomiast powódka spełniała warunki określone w art. 10 ust. 5 KN.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy - przywołując art. 20 ust. 1 i 2 Karty - wskazał, że w razie całkowitej likwidacji szkoły dyrektor rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy. Dyrektor pozwanej Szkoły (w związku z procesem jej likwidacji) winien był wypowiedzieć zawartą w dniu 1 września 2014 r. umowę o pracę, czego jednak nie uczynił. W konsekwencji, wobec braku sporządzonego na piśmie wypowiedzenia wskazującego precyzyjnie przyczynę rozwiązania stosunku pracy,

doszło do naruszenia przepisów kodeksu pracy o wypowiedaniu umów o pracę, tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 30 § 3 i § 4 k.p.

Mając na względzie powyższe, Sąd uznał, że pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy, a tym samym po stronie powódki powstały roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p.). Nadto, skoro był to stosunek pracy z mianowania i uległ rozwiązaniu, to zasadne jest także przyznanie powódce odprawy pieniężnej w myśl art. 20 ust. 2 KN.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo B. A. przeciwko Szkole Policealnej nr (...) w B..

W ocenie Sądu Okręgowego, kluczowe znaczenie miała ocena interesu prawnego powódki w wytoczeniu powództwa w myśl art. 189 k.p.c. Niemniej już w dniu 1 września 2015 r. doszło do przejścia w trybie art. 23¹ k.p. zakładu pracy - Szkoły Policealnej Nr (...) w B. na nowego pracodawcę, tj. Szkołę Policealną Nr 1 Pracowników Medycznych i Społecznych w B. O takim zdarzeniu świadczy fakt, że proces likwidacji zakładu pracy, który zmierza do wykorzystania majątku dotychczasowego pracodawcy do realizacji tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejęcie części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124). O przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, w przypadku placówek oświatowych decyduje zaś przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 80/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 346).

Sąd odwoławczy wskazał, że Szkoła Policealna Nr (...) w B. wciąż istniała w sensie podmiotowym (wobec stwierdzenia przez WSA nieważności uchwały likwidującej szkołę), tym niemniej faktycznie całkowicie zaprzestała prowadzenia swojej działalności. Majątek, mienie oraz zadania tej jednostki nie zostały zlikwidowane, lecz przejęte przez Szkołę Policealną Nr (...) w B. (na przykład w zakresie kształcenia uczniów). W ramach porozumienia zawartego w dniu 25 lutego 2015 r. między wskazanymi placówkami Szkoła Policealna (...) zobowiązała się zatrudnić z dniem 31 sierpnia 2015 r. wszystkich nauczycieli oraz pracowników

administracji i obsługi Szkoły Policealnej (...), zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że w dniu 1 września 2015 r. oprócz zadań i pracowników szkoły, doszło również do „przejęcia” na Szkołę Policealną (...) wszystkich składników majątkowych Szkoły Policealnej (...). Przekazanie majątku szkoły (mienie ruchome i nieruchomości, dokumentacja) nastąpiło z przekazaniem najpierw majątku Województwu (...), później ten podmiot przekazał składniki mienia Szkole Policealnej (...).

Powyższe ustalenia, uzasadniły w ocenie Sądu Okręgowego stanowisko, że w dniu 1 września 2015 r. doszło do przejścia w trybie art. 23¹ k.p. zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, to jest Szkoły Policealnej Nr (...) w B. na nowego pracodawcę - Szkołę Policealną Nr (...) w B.

Efektom powyższego ustalenia jest konstatacja, że stosunek pracy powódki nie mógł ustać w dniu 31 sierpnia 2015 r. na skutek likwidacji szkoły, gdyż takiego skutku prawnego nie przewiduje obowiązujący porządek prawny. W ocenie Sądu Okręgowego, umowa o pracę powódki wygasła z chwilą upływu czasu, na jaki była zawarta (jeśli była na czas określony) albo na skutek braku rozwiązania trwa wciąż ze Szkołą Policealną (...). W żadnym z tych przypadków powódce nie służą jednak roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub o odprawę, co obliuguje do oddalenia w tym kierunku sformułowanych roszczeń.

Natomiast w odniesieniu do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania, ewentualnie (alternatywnie), że była to umowa na czas nieokreślony, to zdaniem Sądu Odwoławczego po stronie powódki nie występuje interes prawny, zwłaszcza że wystąpiła o zasądzenie świadczeń ze stosunku pracy. Jednocześnie Sąd Okręgowy przyjął, że jeśli stosunek pracy powódki był stosunkiem pracy z mianowania, czy też stosunkiem pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ani wskutek likwidacji pracodawcy (doszło bowiem do przejścia zakładu pracy przez innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p.), to powódce przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Natomiast dopiero ewentualne niedopuszczenie do pracy, uzasadniałoby interes prawny powódki w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania lub na podstawie umowy o pracę na czas

nieokreślony. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy negatywnie ocenił roszczenie powódki oparte o art. 189 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w części - w pkt I - w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił powództwo. Skarga kasacyjna wskazywała na:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 20 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 KN w związku z art. 91c ust. 1 KN i art. 45 k.p., przez nieprawidłowe ich zastosowanie skutkujące uznaniem, że w danym przypadku nie doszło do wadliwego, choć skutecznego, rozwiązania stosunku pracy z powódką, a tym samym naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez odmowę przyznania skarżącej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

- art. 20 ust. 2 KN, przez nieprawidłowe zastosowanie skutkujące brakiem zasądzenia na rzecz powódki kwoty odprawy z tytułu całkowitej likwidacji szkoły w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, ewentualnie przez naruszenie art. 20 ust. 2 zd. 2 KN w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez brak zastosowania tego przepisu i odmową zasądzenia odprawy z tytułu całkowitej likwidacji szkoły;

- art. 189 k.p.c. przez nieprawidłowe zastosowanie tego przepisu i przyjęcie braku istnienia interesu prawnego po stronie powódki w wytoczeniu powództwa;

- art. 23¹ k.p. przez nieprawidłową wykładnię pojęcia „przejścia zakładu pracy” uznającą, że dochodzi do przejścia zakładu pracy w sytuacji całkowitego zniesienia danej jednostki i przejścia jej ewentualnych funkcji przez inną jednostkę, posiadającą własne zasoby kadrowe do ich wykonywania oraz w sytuacji, gdy mienie przekazywane jednostce budżetowej przeznaczone jest do wykonywania jej zadań własnych, nie zaś celem kontynuowania działalności likwidowanej innej jednostki, a także przez brak rozważenia, czy przejściu podlegają zobowiązania i należności likwidowanej jednostki budżetowej powstałe przed datą przejścia;

- art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, przez pominięcie, że w danym przypadku nie doszło do przejścia zobowiązań likwidowanej jednostki budżetowej przez samorząd wojewódzki;

2. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 i 2 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, oraz przez nieprawidłową ocenę skutków zachowań i oświadczeń stron dotyczących możliwej kontynuacji stosunku pracy po dniu 1 września 2015 r., polegające na ustaleniu, iż nie doszło do rozwiązania stosunku pracy między powódką a Szkołą nr 2 w związku z likwidacją placówki;

- błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na ustaleniu, że w sprawie doszło do faktycznego przejścia zakładu pracy - Szkoły Policealnej (...) przez Szkołę Policealną (...) z dniem 1 września 2015 r. oraz naruszenie art. 233 § 1 i 2 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, chociaż uchwały organu prowadzącego Szkołę nr 2 zmierzające do jej likwidacji nie wskazują na przejście zakładu pracy lub przejęcie pełni zadań dydaktycznych, a przekazanie majątku nieruchomego zlikwidowanej Szkoły (...) na rzecz Szkoły nr 1 wywołane było potrzebami lokalowymi Szkoły (...) i przeznaczone na wykonywanie zadań własnych Szkoły (...), nie zaś na kontynuowanie działania Szkoły (...); nadto brak jest jakichkolwiek dokładnych ustaleń, czy mienie ruchome zlikwidowanej Szkoły nr 2 było wykorzystane w celu kontynuacji działań tej placówki czy też na potrzeby Szkoły (...), czy zasoby kadrowe Szkoły (...) pozwalały na samodzielne prowadzenie kształcenia dla wszystkich uczniów podejmujących naukę po 1 września 2015 r.;

- nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd II instancji w zakresie ustalenia charakteru umowy łączącej powódkę ze Szkołą (...) (umowa o pracę na czas określony albo nieokreślony, mianowanie), które to ustalenie warunkuje właściwy tryb i moment rozwiązania stosunku pracy z powódką i wskazuje na podmiot legitymowany biernie w sprawie.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w B. wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania oraz o zasądzenie od pozwanych na jej rzecz kosztów

postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwani wnieśli odpowiednio o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz Pozwanej Szkoły Policealnej Nr (...) w B. kosztów procesu w wysokości przewidzianej właściwymi przepisami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna finalnie okazała się zasadna, choć nie wszystkie jej zarzuty świadczą o prawidłowym odkodowaniu roli i celu postępowania kasacyjnego. Przedmiotowa uwaga odnosi się przede wszystkim do wskazywanych w skardze naruszeń przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. (przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, błędy w ustaleniach faktycznych, a tym samym zaniechanie rozpoznania istoty sprawy). Przywołane stanowisko oznacza, że skarżący traktuje postępowanie kasacyjne jako kolejny etap instancyjnego rozpoznania sprawy, a tak przecież nie jest, co dotychczas - wydawałoby się - klarownie wyjaśniła judykatura. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 12 czerwca 2006 r., IV CSK 100/06, LEX nr 1101306). Niezależnie od powyższych uwag art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się do postępowania przed sądem pierwszej instancji, a skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji. Stąd potencjalny zarzut naruszenia przepisów postępowania powinien być powiązany z art. 391 § 1 k.p.c.

Przechodząc do oceny zarzutów materialnych skargi, widać rozdźwięk między orzekającymi w sprawie sądami. I tak Sąd Rejonowy przesądził, że

powódka została zatrudniona na podstawie mianowania, a jednocześnie z racji rozwiązania stosunku pracy i likwidacji pracodawcy orzekł na jej rzecz stosowne odszkodowanie i odprawę. Tymczasem Sąd Okręgowy wykreował odrębną perspektywę. Przede wszystkim Sąd odwoławczy uznał, że w dniu 1 września 2015 r. doszło do przejścia zakładu pracy, jednak po stronie pracownika nie występuje roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.), zwłaszcza że nie doszło do złożenia oświadczenia woli o jego rozwiązaniu. Zatem rodzaj zawartej umowy nie ma znaczenia, skoro powódka w dniu 31 sierpnia 2015 r. zaprzestała świadczenia pracy i nie występowała do pracodawcy (poprzedniego i potencjalnie nowego) z żądaniem dopuszczenia do pracy. Nie ma zatem podstaw do przyznania jej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę (odszkodowania i odprawy).

Odmienne w skutkach metody wykładni prawa materialnego między sądami nie należą do rzadkości, w szczególności ważąc fakt, że sąd odwoławczy rozpoznaje ponownie sprawę a nie wyłącznie apelację. Z tego względu konieczne jest uporządkowanie spornych kwestii, tak by wyjaśnienie jednego etapu sporu, pozwalało na wyciągnięcie wniosków odnośnie do pozostałych żądań. Stąd kolejność poszczególnych problemów można ułożyć tak: rodzaj zatrudnienia (jaki stosunek pracy łączył powódkę ze Szkołą Policealną nr (...) w B.), czy doszło do transferu (przejścia zakładu pracy w myśl art. 23¹ k.p.) oraz, czy stosunek pracy trwa nadal, czy też doszło do jego ustania, a jeżeli tak, to w jaki sposób i z czyjej inicjatywy.

Niewątpliwie kluczowe staje się rozstrzygnięcie, na podstawie jakiego stosunku pracy powódka świadczyła pracę. Sąd Okręgowy w odniesieniu do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy nietrafnie zinterpretował pojęcie istnienia interesu prawnego jako przesłanki zasadności powództwa z art. 189 k.p.c. Według tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego (prawa) z reguły nie występuje, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 stycznia 1998 r.,

II CKN 572/97, LEX nr 50644; z dnia 5 października 2000 r., II CKN 750/99, LEX nr 51801). Jednakże w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie, zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004 nr 11, poz. 194), wskazując, że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości, w związku z czym pracownik jest uprawniony także do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156; Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały).

Rozwinięcie poglądów Sądu Najwyższego co do zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy lub ustalenie jego treści nastąpiło w wyroku z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09 (LEX nr 577459), w którym stwierdzono, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹, art. 63¹ i art. 461 § 1¹ k.p.c.), to wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i jedynie potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. Podobnie w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13 (LEX nr 1480057) Sąd Najwyższy wywiódł, że uzależnienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i wyników oceny, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Dlatego pojęcie interesu prawnego powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia ochrony prawnej. Wyrok wydany na podstawie art. 189 k.p.c. usuwa niepewność stanu prawnego zachodzącą w stosunkach między powodem (legitymowanym interesem prawnym) a pozwanym (wyznaczonym tym interesem). Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia

jasności i pewności w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym oraz zagrożonej - a niekiedy już nawet naruszonej - przez pozwanego. Możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego nie wyklucza *a limine* jego interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku. Inaczej mówiąc, brak przeszkód w dochodzeniu przez pracownika skonkretyzowanych świadczeń ze stosunku pracy nie stanowi negatywnej przesłanki w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia (ustalenie treści) stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

O ile powszechnemu prawu pracy Sąd Okręgowy poświęcił sporo miejsca, o tyle problem ten, na tle Karty Nauczyciela, zmarginalizował, chociaż z racji statusu stron nie można tej kwestii pozostawić otwartej. Na gruncie Karty Nauczyciela zawężona zostaje swoboda kształtowania treści stosunku pracy, co ujawnia treść art. 10 Karty. Zgodnie z tym przepisem zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy na czas określony (ust. 7) wymaga ze strony pracodawcy wykazania (udowodnienia) istnienia przesłanek zezwalających na realizację takiego kontraktu. Dany problem był wyjaśniany w orzecznictwie, w szczególności w odniesieniu do potrzeby wynikającej z organizacji nauczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 40; 24 września 2012 r., I PK 106/12, LEX nr 1356172; z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 142/15, LEX nr 2062793). Nie można go zatem interpretować, jak chce tego – w odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki – Szkoła Policealna Nr (...) w B., czyli poszukując podstaw do zatrudnienia terminowego z perspektywy następcej, ocenianej kilka lat po zawarciu umowy. Przesłanka zatrudnienia na czas określony powinna istnieć w chwili zawierania umowy, a w razie sporu na tym tle, jej udowodnienie staje się podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozważano także przesłanki otwierające nauczycielowi drogę do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy. Jednoznacznie wyjaśnia to uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 18 z glosą B. Wagner PiZS 2014 nr 4, s. 40), przyjmując, że w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. -

Karta Nauczyciela po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.). Dodatkowo można podnieść, że argument Sądu Okręgowego w B., iż możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy traktować jako zasadę, od której jednak istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156; z dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13, LEX nr 1477440). Zatem wytoczenie powództwa o świadczenie nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (zob. K. Piasecki: Postępowanie sporne rozpoznawcze, Warszawa 2004, s. 150 i n.). Z kolei orzeczenia powołane przez Sąd odwoławczy - na poparcie tezy o braku podstaw do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, LEX 533086; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 12; z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 169); z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 247) – zostały sformułowane na podstawie powszechnego prawa pracy, bez odnoszenia się do właściwości stosunku pracy nauczyciela. Tym samym nie stanowią adekwatnej matrycy oceny zasadności żądania powódki, skoro pomijają specyfikę zatrudnienia w oświacie.

Na kanwie dotychczas ustalonych okoliczności faktycznych, wątpliwości wzmacnia zagadnienie transferu pracownika, skoro w ocenie Sądu odwoławczego w ramach porozumienia zawartego między placówkami oświatowymi (to jest Szkołą Policealną Nr (...) w B. i Szkołą Policealną Nr (...) w B.) przejmujący zobowiązał się zatrudnić wszystkich nauczycieli, pracowników administracji i obsługi zatrudnionych

na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Naturalnie, w tle może pojawić się także rozwiązanie uregulowane w art. 18 Karty w razie, gdy stosunek pracy z mianowania jawiłby się jako podstawa świadczenia pracy powódki. Mając na względzie powyższe argumenty, za trafny należy uznać zarzut naruszenia art. 189 k.p.c.

W dalszej kolejności wyjaśnienia wymaga kwestia, czy doszło do przejścia zakładu pracy w myśl art. 23¹ k.p. Z treści skargi kasacyjnej wynika, że powódka przeciwstawia się stanowisku wyrażonemu przez Sąd Okręgowy. Nie ma jednak w tym rozumowaniu racji. Podstawą prawną przejęcia określonych elementów zakładu pracy mogą być, obok umów, również jednostronne czynności prawne, w tym uchwały odpowiednich organów osób prawnych, których skutkiem jest m.in. likwidacja, podział lub połączenie pracodawców. W doktrynie podkreśla się, że elementem konstrukcji przejścia jest przejęcie elementów zakładu pracy - w zasadzie niezależnie od tego, w jaki sposób do tego przejęcia doszło. Składniki te mogą być przejmowane nie tylko w wyniku czynności prawnych, lecz także innych zdarzeń prawnych, które nie muszą występować w kontekście zobowiązaniowym. Szeroka formuła przejścia powoduje, że skutki w sferze prawno-pracowniczej wywoła nawet przejęcie elementów zakładu pracy bez podstawy prawnej (zob. Ł. Pisarczyk: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, Legalis). Przejęcie bez podstawy prawnej może nastąpić w różnych okolicznościach, stanowiąc m.in. konsekwencję wadliwości czynności prawnej czy nieważności decyzji administracyjnej. W takich przypadkach pracodawcy z reguły działają zgodnie, a nowy pracodawca przejmuje jednostkę organizacyjną w stałe władanie. Dlatego trudno byłoby w przedstawionej sytuacji zaakceptować pozbawienie pracowników ochrony czy „restytuowanie” stosunków pracy u dotychczasowego pracodawcy (zob. A. Tomanek: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 48). Wyjątkiem od powyższego są sytuacje, w których przejęcie jednostki nastąpiło wbrew woli dotychczasowego pracodawcy, a w szczególności, jeśli przejęcie stanowi konsekwencję czynu zabronionego.

Szczególnym przypadkiem są zakłady realizujące zadania z zakresu administracji publicznej, a także działające w sferze społecznej. Tu dodatkowo wzrasta znaczenie zadań, które wynikają z prawa lub aktów ustrojowych i wobec

których elementy majątkowe odgrywają rolę funkcjonalnie podrzędną. Trzeba zwrócić uwagę, że w wielu przypadkach wyznaczenie środków materialnych następuje automatycznie wraz z przekazaniem zadań. Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie kwestionuje w żaden sposób przywołanego przez skarżącą twierdzenia wyrażonego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r., II PK 228/11 (LEX nr 1216949), zgodnie z którym, przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeżeli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia dla ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej, składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u poprzedniego pracodawcy (w poprzednio wykonującym te zadania zlikwidowanym podmiocie publicznym). Nie można bowiem przyjąć przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., jeśli podmiot publiczny przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków poszczególnych pracowników (urzędników), a więc gdy celem przeprowadzonej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danym dziale sfery publicznej, związane z ograniczeniem zadań państwa w tej dziedzinie.

Powyższe stanowisko zostało potwierdzone uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, LEX nr 1294241), zgodnie z którą zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Mając na uwadze specyfikę rozpoznawanej sprawy nie można jednak pominąć, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. i nie oznacza wewnętrznych zmian organizacyjnych lub likwidacji dotychczasowego pracodawcy, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 KN (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 lutego 1994 r., I PRN 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 6; z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 4/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 42; z dnia 26

stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 381; z dnia 10 stycznia 2017 r., III PK 47/16, LEX nr 2203497).

Na marginesie można dodać, że jeśli przejście nastąpiło z mocy prawa na podstawie art. 23¹ k.p., to zastosowania nie znajdzie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przepis ten dotyczy bowiem sytuacji, gdy przeniesienie nauczyciela odbywa się między działającymi równolegle szkołami i dotyczy przeniesienia z jednej szkoły do drugiej. W okolicznościach niniejszej sprawy miała zaś miejsce likwidacja szkoły, w której pracowała powódka, unieważniona następnie wyrokiem z dnia 24 listopada 2015 r. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w B.. Dodatkowo w dniu 25 lutego 2015 r. Szkoła Policealna Nr 1 i Szkoła Policealna Nr 2 zawarły porozumienie, na mocy którego Szkoła Policealna Nr 1 zobowiązała się zatrudnić od dnia 31 sierpnia 2015 r. wszystkich nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi Szkoły Policealnej Nr 2, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

W efekcie podjętych działań, w bezspornym - w tym zakresie - stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, w dniu 1 września 2015 r. oprócz zadań i pracowników szkoły doszło również do „przejęcia” na Szkołę Policealną (...) wszystkich składników majątkowych Szkoły Policealnej (...). Przekazanie majątku szkoły (mienie ruchome i nieruchomości, dokumentacja) nastąpiło z przekazaniem najpierw majątku Województwu (...), później podmiot ten przekazał składniki mienia Szkole Policealnej (...).

Zastosowana konstrukcja przekazania mienia jest również dopuszczalna w świetle regulacji unijnych. Jak przyjmuje Trybunał Sprawiedliwości, dla zastosowania dyrektywy 2001/23/WE nie jest konieczne istnienie bezpośredniego stosunku umownego między przejmującym a przejmowanym; przejście może nastąpić za pośrednictwem strony trzeciej, takiej jak właściciel mienia lub osoba wnosząca kapitał (por. wyrok z 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01, Abler i in.).

Mając na uwadze powyższe, należy podzielić stanowisko Sądu Okręgowego w przedmiocie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p.

Nie zasługuje również na aprobatę zarzut naruszenia art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z

2017 r., poz. 2077). Jego uzasadnienie jest lakoniczne i *de facto* powiela treść wskazaną w podstawach skargi kasacyjnej. Już z tego powodu trudno poszerzyć dyskurs prawny w celu wykazania jego ułomności. Przywołany art. 12 ustawy o finansach publicznych odnosi się do zobowiązań i należności likwidowanej jednostki. Od tego rozwiązania należy odróżnić przejście zakładu pracy (z mocy prawa) na inny podmiot, co zostało już wyżej szerzej wyjaśnione. Zatem z perspektywy ochrony stosunku pracy, należności z tego węzła prawnego podlegają reżimowi Kodeksu pracy, a opisana przez skarżącego konwersja w żaden sposób nie stanowi przepisu *sui generis* względem niego.

W końcu zarzuty zawarte w pkt 2-3 skargi kasacyjnej opierają się na założeniu, że nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, choć było wadliwe, a tym samym po stronie pracownika powstaje roszczenie o odszkodowanie i odprawę. Tak uzewnętrznione stanowisko pracownika (brak przejścia w trybie art. 23¹ k.p. i rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 1 KN - likwidacja szkoły) ukierunkowane jest na brak woli kontynuacji zatrudnienia z wysunięciem na pierwszy punkt roszczeń majątkowych. Nie jest to sytuacja atypowa, lecz wina odnosi się do określonych okoliczności danej sprawy, które w dotychczasowym kształcie uzasadniają stanowisko, że doszło do zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie ustalonych faktów. Z dotychczasowych rozważań Sądu Okręgowego wyłania się obraz braku oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Oznacza to przynajmniej brak oświadczenia woli na piśmie, co nie wyklucza jednak innej formy rozwiązania (być może wadliwej) pracowniczego zobowiązania. Istota zatrudnienia sprowadza się - co do zasady - do wykonywania pracy przez pracownika za wynagrodzeniem. Owszem, prawu pracy znane są przerwy w wykonywaniu pracy (przestój, urlop bezpłatny), jednak wiążą się one z uzewnętrznieniem woli stron stosunku pracy. Tymczasem *ad casum*, do dnia wydania wyroku przez Sąd Okręgowy (26 kwietnia 2017 r.), praca nie była przez pracownika wykonywana, co zdaniem Sądu drugiej instancji pozwala sformułować jedynie żądanie dopuszczenia do pracy. Tak kategoryczne stwierdzenie jest przedwczesne.

W odniesieniu do skutków błędnego uznania przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu uzgodnionego czasu jego trwania, występują w

orzecznictwie Sądu Najwyższego dwa stanowiska. Zgodnie z pierwszym z nich, zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.). Wynika to stąd, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, ponieważ wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61). Stosownie do drugiego stanowiska, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu na jaki była zawarta, nie jest bowiem równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51; 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18). O ile pierwsza z przytoczonych koncepcji przeciwstawia się trwaniu „nieaktywnych umów o pracę”, co z racji zatrudnienia w oświacie ma szczególne znaczenie (na przykład obowiązek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego), o tyle druga jest bliższa literalnemu brzmieniu art. 30 § 1 k.p. Nie można jednak zapomnieć, że oba warianty może pogodzić koncepcja dorozumianego rozwiązania stosunku pracy przez obie strony. Stąd wynika obowiązek ścisłego odkodowania poszczególnych faz postępowania stron stosunku pracy, zwłaszcza gdy w tle pojawia się transfer pracowników. Zwykle poprzedza on faktyczne działania pracodawcy (pracodawców), którzy w trakcie spotkań informacyjnych wyjaśniają pracownikom reguły z tym związane. Są wówczas zawierane porozumienia i takie na gruncie sprawy zostało zawarte, lecz

nie wiadomo, czy zawierało w tym zakresie jakieś regulacje, gdyż to nie wynika z ustaleń Sądu Okręgowego.

Nie bez znaczenia pozostanie także zachowanie się pracownika, który za pomocą rozmaitych narzędzi może ujawnić zamiar i wolę kontynuacji zatrudnienia, które w jego ocenie nie było zatrudnieniem terminowym. Może także podjąć wyraźne lub dorozumiane czynności prawne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c ust. 1 KN), z którymi można byłoby powiązać rozwiązanie stosunku pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia czy też wskutek porozumienia stron), skoro wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Do tej pory nie wiadomo, czy powódka poszukiwała innej pracy, ubiegała się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, czy też może starała się uzyskać świadczenia związane z uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej. W przypadku nauczyciela może także dojść do przeniesienia go w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN).

Do rozwiązania stosunku pracy mogło też dojść z inicjatywy pozwanego i to jego działania (oświadczenia i zachowania) doprowadziły do ustania łączącej strony więzi prawnej. Przykładowo, jeżeli pozwana Szkoła Nr 1 w sposób dorozumiany (przez czynności konkludentne) odmawiała (kategorycznie i trwale) dopuszczenia powódki do wykonywania pracy, to rozważaniu należy poddać kwestię rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z dnia na dzień, chociaż pracodawca nie złożył powódce stosownego oświadczenia na piśmie. Określone zachowanie może być uznane za oświadczenie woli (czynność prawną), jeżeli w świetle dyrektyw wykładni wynikających z art. 65 k.c. ukazuje zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, LEX nr 577690). Reguły wykładni oświadczeń woli mogą być stosowane nie tylko do ustalania treści złożonych oświadczeń, lecz także do stwierdzenia, czy dane zachowania stanowią oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726). W razie kolizji między rozumieniem oświadczenia woli przez jego nadawcę i adresata konieczne jest zastosowanie obiektywnego wzorca wykładni, który uwzględnia punkt widzenia przeciętnego odbiorcy w określonych okolicznościach złożenia oświadczenia. Jeżeli nadawca

oświadczenia nie dołożył należytej staranności i nie uzewnętrzył swej woli w sposób wyraźny i jednoznaczny, ponosi konsekwencje braku staranności w postaci przypisania jego oświadczeniu takiego sensu, jaki jest zgodny z normatywnym modelem starannego uczestnika obrotu. Takie podejście pozostaje w zgodzie z obiektywizującymi koncepcjami interpretacji oświadczeń woli składanych innej osobie (adresatowi), konstruujących jednostronne czynności prawne. Ogólne reguły wykładni, czyli procesu ustalania znaczenia, oświadczeń woli zawiera art. 65 k.c. wraz z tak zwaną kombinowaną metodą wykładni (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 85; 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012). W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie obie strony umowy nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (w tym się realizuje subiektywny wzorzec wykładni). W przypadku jednostronnych oświadczeń woli sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (zob. szerzej uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, LEX nr 1095827 i powołane tam orzecznictwo).

Summa summarum, Sąd Najwyższy był zobligowany do orzeczenia w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.